

国際労働基準とわが国の労働時間立法(2完)

著者	秋田 成就
出版者	法政大学社会学部学会
雑誌名	社会労働研究
巻	34
号	1
ページ	1-41
発行年	1987-09
URL	http://hdl.handle.net/10114/5533

国際労働基準とわが国の労働時間立法(二)

秋田成就

- 一 はじめに
- 二 労働時間をめぐる国際労働基準（以上社会労働研究三三卷三・四号）
- 三 国際労働基準とわが国の立法上の問題
- 四 結び

三 国際労働基準とわが国の立法上の問題

(一) わが国の立法とILO条約

(1) 戦前（第二次大戦の終りまで）

わが国の労働時間・休日・休暇に関する労働立法政策は、第二次大戦の終結を境に前後で著しいコントラストを示している。まず、戦前における立法の状況を概観する。明治四四年（一九一一年）に制定され、大正五年（一九一六年）施行された工場法は、戦前におけるわが国労働保護立法の中心的地位を占めるが、それは、一五歳未満の児童及び女子の保護を主とし、一日の労働時間を拘束一二時間に制限した（法施行後一五年間は一四時間とすることができ

るとされた)。明治三八年制定の鉱業法に基づく鉱夫就業扶助規則(大正五年制定・施行)も、一五歳未満の児童及び女子について拘束一二時間を定め、坑内夫については、在坑時間を一〇時間に制限した。その後、大正一二年に工場法、大正一五年に鉱夫就業規則がそれぞれ改正され、保護年齢を一六歳とし、最高拘束時間は一時間短縮して一時間とした。国際的にはすでにこの時期には労働条件をめぐる国際労働基準の設置をめざす運動が高まりを示し、一九一九年のILOの創設に結実した。労働時間の規制は、その第一回の総会においてとり上げられ、一日八時間労働制を定めた第一号条約が採択された。わが国がこの会議に六〇名に及ぶ代表団を派遣したという事実は、労働条件の国際的規制という問題にわが国も相当に関心を持たざるを得なかったことを示している。ILOに加盟した諸国は、すでに相当の工業国の段階に達し、競争国となった日本の労働時間の規制に期待を込め、第一号条約の批准を容易にするため実労働時間を一週五七時間まで緩和する特殊国扱いを認めた。しかし当時のわが国の工場法の適用対象は女子・年少者に限られ、その最高制限時間が一二時間というのでは、労働者一般について労働時間を八時間に制限しようとする同条約の基準とあまりにもかけ離れていて批准には至らなかった。とはいえ、ILOの創設や第一号条約の採択という国際的圧力が、わが工場法その他の保護立法の見直しについて何がしかの影響を与えたことは否定できないであらう。

その後、産業の発展と生産性の上昇につれ、実際の労働時間は短縮の方向に向うが、立法による規制は進まず、一般男子労働者について労働時間の最高限度を定める立法が登場したのは、準戦時体制下の昭和一四年であった。一日の最長労働時間を一二時間に制限したこの「工場就業時間制限令」も戦時体制に入つた一八年には施行を停止された。休日についての立法としては、工場法および鉱業法が女子及び一六歳未満の労働者について月二回の休日、交替制

の飲夫について月四回の休日制を定め、その外、商店法が月一回の休日（常時従業員五〇人以上の店舗における女子・年少者については二回）を定めていた。実際には、大企業を中心として日曜休日制が相当普及していたが、週休制に関する一般的立法は立法案として登場することさえなかった。

有給休暇については、当初から日曜休日制が確立されていた官吏について「官庁執務時間並休暇に関する件（大正二年閣令第六号）」に基づき、いわゆる賜暇制度として実施されていた。この制度が欧米の年次有給休暇という発想にどのようにかわっているのかは審でない。私企業ではごく一部の大企業の職員について有給の休日制度があったといわれるが、立法案として提案されたことは全くなかった。

(2) 第二次大戦以後

第二次大戦後の昭和二二年、包括的保護法としての労基法が制定された。この時点では、わが国は、アメリカの占領体制下であり、一九三八年の離脱以後まだILOへの復帰が認められておらず、両者の関係は中断したままであった。にもかかわらず、労基法が制定に際して導入した諸基準は、多くの点でILOの定める国際労働基準に準拠するものであった。労働時間関係についてみれば、労基法三二条は、労働時間について第一・三〇号条約が定める一日八時間、一週四八時間制を採用し、同三五条は第一四号条約が定める週休制の原則を採り入れた。そして同五六条以下に女子・年少者についての労働時間、休日、深夜業等の規制を定め、また、同三九条は、第五二号条約の定める年次有給休暇制度を導入した。労基法所定の労働時間法制は、ILO条約の基準を完全に充たしたわけではないが、当時の国際的水準からみれば、かなり高度の水準であり、敗戦国として経済的基盤のほとんどが壊滅したわが国が、これだけ国際労働基準に則した立法を制定したことは国際労働立法史上注目すべき現象といえるであろう。しかし、その

後、今日までの約三〇年間は、ILOにおける國際労働基準の進展をよそに、条約の批准は進まず、国内立法基準にもほとんど進展がみられなかった。

以下には、労働時間、週休および年次休暇に関するわが国の立法基準をILOの國際基準と対比させ、問題点を検討してみたい。

(二) 現行法と國際労働基準

(1) 労働時間制限の基準

既述のように、労基法第三二条第一項の定める最高時間一日八時間、一週四八時間の基準は、一九二一年の第一号条約(工業)および一九三〇年の第三〇号条約(商業・事務所)の定める基準に適合したものであった。従つて、右の時間基準に関する限り、現行法は兩条約と抵触しないが、例外規定との關係で二つの問題を残している。

第一に、第一・三〇号条約が、例外的に一週四八時間の枠内で一日の所定労働時間の延長を認めるについては、最長一時間の限度を公の機関が定めるべきものとしている(一号条約第二條b、三〇号条約三項)のに対し、労基法の定める変形八時間制(三二条二項)は、就業規則その他に定めをすることを要するだけで、年少者の場合を除き(一日一時間)、所定労働時間延長の時間的限度を定めていない点が對照的である。

第一号条約と第三〇号条約は、一日八時間、一週四八時間の原則に対する例外としての変形労働時間制について、規定のしかたを若干異にしている。前者では、①法令、慣習又は勞使の協定により、一週中の一日又は数日の労働時間を八時間未満とした場合に、その週の他の日に一日一時間の範囲で八時間の制限を超えることを認めるもの(第二

条(b)、②交替制の場合に、三週間以下の期間で労働時間の平均が一日八時間一週四八時間を超えない限り、ある日又はある週において八時間又は四八時間を超えて労働することを認めるもの(同(c))、の二種類を定めたいえ、以上の規定(第二条)を適用することができない場合には、右より長い期間内における日々の労働時間制限に関する労使間の協定があれば、一週の労働時間が平均四八時間内である限り、政府はその申告により、これに法規上の効力を付与することができるとしている(第五条)。

後者、すなわち第三〇号条約では、一日八時間、一週四八時間の原則に対し、別段の規定により一日の労働時間が一〇時間を超えないように配分することができる(第三・四条)とし、これらの規定が適用できない場合は、公の機関は、一週より長い期間で労働時間を配分する規定を置くことができるが、その期間の平均労働時間が、一週四八時間、一日一〇時間を超えないものとしている(第六条)。

労基法第三二条第二項に定める、「使用者は就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間を超えない定めをした場合には、特定の日において八時間又は特定の週において四八時間を超えて労働させることができる」旨の規定は、使用者が自由に一日八時間、一週四八時間労働制の原則を変更しうることを規定したものであるが、原則の例外を規定する場合にも、一日又は週の労働時間の延長幅を制限しようとする国際条約の立法趣旨に一応沿いつつ、その緩和の幅を条約より広く認めたものといえることができる。そこには、一日の労働時間の限度は全く規定されていないので、右条約批准についてはその点が抵触することになるであろう。

もっとも、第一、三〇号条約が採択された時点では、労働時間を一日および一週の両面において規制することより時間短縮をはかろうとする考え方が強く、両者の組み合わせにより柔軟に時短に対処するフレックスタイム制とい

った発想は乏しかった。この点、第一一六号勧告が採択された一九六〇年代になると、ILOの考え方はより柔軟となっており、例外としての変形時間制の場合の一日の延長時間の限度についても同勧告は何ら言及していない。同勧告第七項が挙げる、労働時間の漸進的短縮のための各国の生産性、技術水準、産業の発展度、インフレの懸念、労使団体の選択等を考慮した結果であろう。この頃から一部の国で実施されるようになったフレックスタイム制の登場も問題意識としてあつたかもしれない。

わが労基法の変形労働時間制の規定は、もともと天候に左右される土建業や隔日勤務の事業を念頭に置いたもので、今日一部の企業で導入されている完全な意味でのフレックスタイム制(一日の労働時間帯を、必ず勤務すべきコア・タイムと出退勤の自由なフレキシブル・タイムに分けるもの)を予定したものではないが、この制度が実質的に労働者の自由な時間管理を通じて時間短縮に役立つものであれば、ほんらいは八時間労働制の全く例外的許容としての変形労働時間制にも新たな視点からの検討があつて然るべきである。

ちなみに、労基法研究会報告(昭和六〇年二月一九日)は、労働時間の短縮措置として一週単位の労働時間の規制を基本に置き、一日の労働時間は一週の労働時間を各日に割り振る場合の基準として考えるという発想の下に一週の法定労働時間を四五時間、一日の労働時間の上限を八時間とし、さらに法定労働時間の「弾力的配分」としての変形労働時間制について、労使協定その他一定の要件の下に最長三ヶ月程度の変形制を認めることを提案した。

これを受けて中央労働基準審議会の建議(昭六一・一二・一〇)も、法定労働時間を一週四〇時間の目標値としたうえ、(1)三ヶ月平均で一週四十時間以下(三十人以下の企業では四十四時間以下)の要件で三ヶ月単位の変形制を、(2)一定の業種、規模の事業については一週四十四時間以下、一日十時間以下の要件で一週単位の非定型的変形制を、

いずれも労使協定の下で認める弾力的な定めを提案した。右提案のような変形労働時間制の拡張に対しては、第一・三〇号条約の例外規定の幅を広げることになり、その点で両条約からの距離がより遠くなる。しかし、第一〇六号勧告が求める全体としての時間短縮のための弾力的方針からみれば、その方向への展開といえる。

第二の問題点は、時間外労働についてである。右両条約が時間外労働は、特別の場合に労使団体と協議の上、増加時間の最大限度を定めること（一号条約第六条、三〇号条約第七条）を条件としてのみ認めるべきだとしているのに対し、労基法（三六条）の定める時間外労働は労使協定があれば、法律の上では、時間数に制限なく認められるようになっていいる点がきわ立った対照である。

労働時間の短縮において重要な時間外労働の規制について、第一号条約（第六条）は、「(a)事業の一般操業に関して定められた制度を超え就業が必要な準備若しくは補充作業、又は本質上間接的な作業に従事する労働者に許容される恒久的例外、(b)業務繁忙の場合に特に許容される一時的例外」についての公の機関が、関係労使団体と協議のうえ規定を設けること、そして右規定にはそれぞれ増加時間の最大限度を定め、超過時間に対する賃金率は、普通賃金率の二割五分を下廻らないものとしている（同旨第三〇号条約第七条）。第一一六号勧告は、右条約の「例外」をさらに具体的に規定し（第一四条）、「時間外労働」について「所定の時間を超えて労働した時間は慣習に従って報酬決定の際に考慮されない限り、時間外労働とみなすべきである」と定義（第一六項）したうえ、権限ある機関が、所定労働時間の例外が認められる限度（第一四項）および不可抗力の場合を除き、一定期間内に許容される総時間外労働時間数の限度（第一七項）を決定すべきである、としている。

右勧告の各国における実情を調査した一九八四年の報告書によれば、時間外労働の長さについて一般的に法的規制

を行っている国としては、フランス（一日一〇時間、一週四八時間 一年一三〇時間）西ドイツ（一年三〇日、一日二時間）、イタリア（一日二時間、一週一二時間）、カナダ（一週平均四八時間）、ベルギー（一日二時間、一週一〇時間、一年一三〇時間）、オランダ（一日一時間、一週六二時間）、ソ連（二日連続最長四時間、一年一二〇時間）など、加盟一三ヶ国中四四ヶ国がある。⁽²⁾ 制限される期間の単位や時間数は国によって異なる。年少者や女子など特別の労働者についてのみ制限している国もある（日本もこの中に含まれる）。ちなみに手当の割増率は、累進制が多く、二五—一〇〇%となっている。⁽³⁾

ところで、時間外労働の増加を防止する方策として國際労働基準が採用している右の二つの方法、すなわち、最長時間の法律による規制と手当の割増率の引き上げの効果については、ILOはもとより各国で論議のあるところである。後者の割増率の引き上げは、使用者にとって労働コスト増につながるところから、確かに時間外規則の抑止効果があるが、他方、時間外手当を賃金の一部と考える習慣のついでしまつた労働者側が既得の「稼得額の維持」を求める限り、時間的な抑止効果は挙げがらない。一九八五年のILO世界労働報告も、一日の最長労働時間の法的規制、監督機関による事前承認、時間外労働に対する代償休暇、一日・一定の継続日数・一週・一ヶ月または一年に行われる時間外労働の量もしくは合計労働時間について制限を課す、といった抑止方法の中で、どれが最も効果的で、かつ損失が少ないかについて使用者側の裁量を基本に置くのが妥当だという考え方に傾いているが、同報告では、法的措置の効果は、当分望み薄だとしている。⁽⁵⁾

時間外労働は、現実の経営の必要性に基づいて生ずるから、国の立法、行政措置あるいは労働協約によって直接規制しようとしても、自ら限度がある。しかし、國際労働基準は、時間外労働を「例外的に許容される特殊なもの」と

して、許される総時間外労働の一日、一週あるいは一年における限度を定めることを要求している。わが国の制度はこの点、諸外国に比しても最も規制の緩やかな部類に属する。政府も、昭和五〇年代から、行政措置を通じて使用者側に時間外協定で定める延長時間に一定の限度を設けさせる政策をとるに至った。⁽⁶⁾この指導行政の効果について直接のデータはないが、それなりの効果を挙げているものと思われる。しかし、ほんらいならば、時間外労働の規制についても最も規制効果の大きい労働組合の関与による延長時間の自主的規制が、わが国特有の労使関係の下で有効に働いていない（組織率の高い大企業ほど残業時間が長くなっている）ことからみても、現在の延長時間の「目安」方式の行政指導には限界があり、やはり一定の立法措置により、延長時間の限度を設けることが必要と思われる。ちなみに、中基審の建議は、協定締結の指針に年間の時間外労働時間数についてのみ制限を加えることを提案している。

(2) 労働時間の短縮

労働時間の漸進的短縮のため各国が採るべき方策を提案した一九六〇年の第一一六号勧告に照らし、わが国の現行法を見ると、次のような点が問題である。

(イ) 同勧告は、週所定労働時間が四八時間を超える国には、賃金を減少させることなく、その水準まで短縮することを求めている（第四・五項）。労基法は原則的には、この基準を充たしているが（第三二条）、例外として、公衆の不便を避ける等特殊の必要あるものにつき、必要欠くべからざる限度で一定の業種について法定労働時間・休憩の規定につき命令で別段の定めをすることができ（第四〇条）とし、これに基づいて、施行規則（第二六・三三条）により運送業、商業、サービス業、郵便、警察官等について一日九時間又は一〇時間ないし一週五四時間又は六〇時間労働制を認める特例が実施されてきた。この特例の適用を受ける労働者の数は、昭和五三年事業所統計調査報告

(総理府統計局)によれば、九三〇万人に上る。

ILO第三〇号条約では、(a)病院・社会福祉施設、(b)旅館・料理店・飲食店、(c)劇場・公衆娛樂場について、一日八時間、一週四八時間の原則の適用を除外しているが、第四七号条約では一週四〇時間の原則適用についてこの種の例外を設けていない。諸外国においても業態による特例を設けるのが通常であるから、すべての労働者について四〇時間制を定めた同条約の批准国が現在なお僅かにとどまるのはやむを得ない。第一一六号勧告では、(a)断続的作業で長時間にわたり労働者がその場にいることが要求される、例えば、保健、警備、理容、ホテル、レストランの従業員、運送業等、(b)公共の利益のために必要な場合、(c)交替制などの技術的理由による場合、の三つについて恒常的例外を認めている。

わが国で第二次大戦後の社会経済的状况を考慮して定められた右特例も、その後の経済発展に伴い見直しが求められた。労働省は、昭和五四年にこれらの特例を「近い将来基本的に廃止する」方針であることを明らかにした。⁽⁷⁾ 実際上も、昭和五四年と五五年に行われた特例業種(則第二七条関係)についての労働者の実態調査では、七四二三事業場の約八割がすでに八時間ないし四八時間労働制に移行し、平均実労働時間もそれほど長くなく、超過勤務に対する割増賃金の給付対象時間についても九時間未満の労働に対して支給するとするものが七四・二%に達していた。こうして、昭和五六年の施行規則改正により、段階的廃止措置がとられたが、⁽⁸⁾ 暫定措置の一つとして、一〇人未満の商業・サービス業についての一日九時間・一週五四時間制の特例は、最初、昭和六〇年三月三十一日まで、後に六三年三月三十一日まで残されることになっている。その適用を受ける労働者は約五〇〇万人である。

労基法研究会は、手待時間が多い等労働の態様に特殊性を有する一定の零細規模の商業、サービス業については、

「手待時間を含めた週四五時間を超える一定の労働時間を週四五時間と評価するような換算的な取扱い」を行うこと、これ以外の一定規模以下の事業については、合理的な範囲内で、相当の期間をかけて経過的に新たな基準を適用していくこと、道路旅客貨物運送業等の自動車運転者については、現在の「二七通達」を法制化することの是非を含め規制のあり方を検討すべきことを提案した。

(ロ) 次に、第一一六号勸告が「社会的基準」と宣言する第四七号条約の週四〇時間の基準についてである。この週四〇時間という基準は、同条約を現在すでに批准した八ヶ国以外の国にとっては「段階的に到達すべき目標としての」国際労働基準であり、批准に至っていなくても国内法または労働協約上すでに基準を充たしている国も少ない。⁽⁹⁾

わが国の労働時間はいわゆる高度経済成長期に全体としてかなり短縮された。労働者一人平均の実労働時間で見ると、昭和三五年の二、四三二時間から毎年短縮され、同二、〇六四時間まで短縮された。一五年間に三六八時間、一年に一%以上の割合である。これは主として生産性の向上を背景とする労使間の交渉とその波及効果による。しかし、以後は漸増に転じ、昭和五五年一二月に労働省が「週休二日制等労働時間対策推進計画」の下に建てた目標値としての昭和六〇年二〇〇〇時間は達成されなかった(二、二一〇時間)。

昭和五九年現在で労働者の「賃金労働時間制度総合調査」によると、週所定労働時間は、労働者三〇人以上の企業についてみれば、四〇時間以下の労働者が全労働者の五〇・二%になっており、労働者一人平均で四一時間三九分である。平均値としては四〇時間の「社会的基準」に近づいているように見えるが、これは企業規模による格差が大きい、一〇〇〇人以上の企業では七〇・五%が四〇時間以下であるのに対し、三〇～九九人の企業では三七・八%が四八

時間と、企業規模が小さいほど長くなっている。労働者数からみると、四〇時間以下の労働者は全規模・全業種のその約三分の一にとどまるとみられる。これらのデータから労基法研究会報告は、全労働者の約六割程度が週四五時間以下の週所定労働時間にあると見て法定労働時間を原則四五時間とすることを適当とした。しかし、その後の国際関係の状況などもふまえて、昭和六一年一二月に出した中基審は、(1)週四〇時間労働制を法定労働時間短縮の目標として定める。(2)当面の法定労働時間は週四六時間とし、なるべく早い時期に週四四時間とする。(3)中小企業等に対する新たな法定労働時間の適用については一定の猶予期間を置く。零細規模の商業・サービス業等については、労働時間の換算的な取り扱いをする、ことを建議した。ともかく週四〇時間という国際労働基準がわが国の立法基準として登場してきたことは、わが国の労基法が違反に対する罰則を伴う強行法規であることを考えると、一つの進歩といえるであろう。もっとも、中基審建議は、立法の強行性と企業間格差の問題を考慮して「目標」と「経過措置」を使い分けているほか、既述の変形労働時間制をはじめ労働時間立法の柔軟的対応に力点を置く政策をとっている。これは前記のように、第一一六号報告が採用する労働時間短縮問題への柔軟対応路線に沿うものであり、既存の第一・三号条約の規定からみれば問題がないわけではないが、この矛盾は、理論的には、現在の国際労働基準がダブルスタンダードをとらざるを得ない状況によるものでやむを得ないところであろう。

(八) 特に肉体的若しくは精神的負担又は健康に有害な産業・職業に対し、とりわけ女子・年少者について時間短縮を優先させるべき第一一六号勧告の要請(第九項)に照らした場合、現行労基法では次の点が問題である。

炭坑における労働時間の制限を定めた第四六号条約(一九三五年改正)は、最長在坑時間を七時間四十五分とし(第四条)、また日曜日および法定公休日、坑内作業を禁じている(第六条)のに対し、労基法は、一日八時間労働

制(第三二・三八条)の下で、労使協定があれば一日二時間以内の時間外労働及び休日労働を認めており、また、日曜日の労働を禁止していない点に開きがある。また、労基法上は、特に健康有害業務につき女子・年少者の「通常」の労働時間を短縮する措置は今のところ、とられていない。

- (1) Working Time Par. 71
- (2) Working Time Par. 75, 77
- (3) World Labour Report 2 p. 162
- (4) 「昭和五十四年度労働基準行政の運営について」(昭五四基発第八七号)
- (5) 一週四〇時間以下の週所定労働時間を定めている工業国は、オーストリア、ベルギー、カナダ、フィンランド、フランス、アイスランド、ルクセンブルグ、ニュージーランド、ノルウェー、スウェーデンの各国である。「工業国における週所定労働時間及び時間外労働規則」レファレンス四二三頁掲載の表参照。
- (6) 政府は一九八三年のILO調査に対する報告において、わが国の労働時間短縮行政措置として昭和五五年の前記「週休二日制等労働時間対策推進計画」に基づき、現在、①週休二日制の普及、②年次有給休暇の消化促進、③恒常的な長時間労働の改善に努め、また一九八一年には労働時間の特例の廃止、一九八三年から時間外労働の上限に関して強力な行政指導を開始したこと、金融機関における土曜日閉店制、公務員週休二日制のための法改正等週休二間制の普及に努力している旨答えている。
- (7) 労基法研究会報告付属資料、同報告の日安とする一週単位の法定労働時間四五時間以下の労働者の割合は平均五四・九%である。その後、中央労働基準審議会が三〇人以下の企業も含めて昭和六一年四月五月現在行つた「労働時間総合実態調査」では、労働者一人平均では四三時間五七分、三〇〇人以上規模では四五時間以下が九四%に達しているのに対し、一〇と二人規模四〇・八%、五と九人三七・九%一と四人三九・三%と規模間格差が著しいこと、それらが容易に縮まりそうにないことが示されている。

(3) 週体制

労基法第三五条第一項は「使用者は労働者に対して毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない」として週体制の原則を定めている。しかし、第二項は、「前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない」と定めて、使用者が週一回の週体制に代え、四週四日という変則的週体制を採用しうることを認めている。第一項は、一九二一年の「工業的企業における週休の適用に関する」第一四号条約第二條一項の「七日の期間毎に一回」の休日の基準を、第二項は、同第四条が認める「全部の」例外に抱ったものであるが、労基法が適用対象をすべての労働者としているのに対し、条約は、一九五七年の「商業及び事務所における週休に関する」第一〇六号条約によって工業労働者以外に週体制の原則を適用することとした。この点では、わが国の制度が国際労働基準に一步先んじていたといえる。

週体制に関する両条約は、基本的基準として「定期性」、「継続性」、「統一性」および「慣習上の休日との一致」を定めている。そこで、この基準に照らし、労基法第三五条の規定および適用状況を検討して、両条約が定める国際労働基準との差違をみてみよう。

なお、第一〇六号条約と同時に採択された第一〇三号勧告は、同条約の適用を受ける者は「できる限り、中断されない少なくとも三六時間の週休を受ける権利を有すべきである」(第一項)として、週休二日制の導入を勧告している。特に、一八歳未満の年少者には、実行可能なときは、中断されない二日の週休が与えられるべきであるとしている(第四項)。

(一) 兩条約が定める週休日の定期性は、七日の中の一日を定まった休日とすることである。労基法第一項の「毎週少なくとも一回の休日」は、これと同義である。問題は、例外としての第二項である。

週休制の恒常的例外措置として、第一四号条約は、各国が「人道的及経済的の相当な一切の考察を特に参酌し、宜つ責任ある労使団体の存するときはこれと協議したうえ許可する」ことができる（第四条）とし、第一〇六号条約も、労働の性質、事務所が行う業務の性質、その業務の提供を受ける者の数または雇用者数のために「適切な社会的及び経済的考慮を払ったうえ」、特定の種類の者又は事業所に対し、「特別の週休制度」を適用することができる（第四条一項・第七条）としている。休日を延期することのできる期間については兩条約に定めはないが、第一〇三号勧告が三週間を限度としている（第三項）。

労基法第三五条第二項の規定は、形の上では第一項に対する例外規定としてではなく、使用者は第一項の週休制または第二項の四週四日休日制のいずれかを任意選択することができるようになっている。本則の定めがあり、特別の事情がある場合に、特定の種類の者又は事務所につき例外を認めるというのが、少なくとも国際労働基準の要請だと思われるから、労基法三五条のような定めは、厳密には国際労働基準に合致しないといふべきであらう。

労基法の定める変形週休制は、立法当時、経営上、あるいは慣習上、毎週一回の休日を実施する余地のほとんどなかった中小商店等の事情を考慮して設けられたといわれるが、すでに毎週休日制が定着し、さらに週休二日制が普及しつつある今日、果たして存続理由があるかどうか疑問であり、廃止するか、少なくとも変形八時間制（労基法第三二条二項）の場合のように例外措置としての位置づけを明確にすべきであらう。

(二) 休日として与えられる休息の時間は中断されることなく二四時間継続さるべきである。この「継続性」の原則

は、休日という制度に不可欠のものとして両条約に明記されており、さらに、前記第一〇三号勸告は、週休日は（実行不可能なときは）夜半から夜半に及ぶ期間を含むように定めるべきであり、また、その期間の直前または直後における休養期間を含めてはならない、としている（第二項）。週休制を採用する国の多くも、国内法令により休日が中断されないことを明示しているという。⁽¹⁾

労基法には、特に休日の継続性についての規定はないが、解釈例規は、原則的に暦日休日制（午前零時から午後二時）をとり、例外的に継続二四時間制を認めている。⁽²⁾

(三) 両条約は、週休がすべての被用者にできるかぎり同時（同一の日）に与えるべきこと、そしてそれは、国又は地方の伝統又は慣習により休日として定められた日とできる限り一致させることを求めている。

労基法第三五条は、休憩時間に関する法第三四条二項の場合と異なり、休日の一斉付与を規定していない。もともと、休日が就業規則の法定記載事項とされている関係で、実際には週休日は同じ日に統一されている。

週休日に休日を与えない一時的例外の場合について、第一四号条約（第五条）は、できる限り代償休暇が与えられるものとし、第一〇六号条約（第八条）は、一時的例外が認められる場合を、①事故、不可抗力または建物及び設備に対する緊急の作業の場合であって、事務所の通常の運営に対する重大な支障を防止するために必要な場合（第一項(a)）、②特別の事情による業務の異常な繁忙の場合であって、使用者が他の措置によることを通常期待しえない場合（同(b)）、および③損壊しやすい商品の損失を防止することを目的とする場合（同(c)）に限定し、そして、週休日に労働するいかなる者に対しても代償休暇が与えられなければならない（第八条第三項）としている。

第一〇六号条約は、右の規定が厳しすぎるために批准が進まないといわれており、また休日労働をさせた場合に必

ず代償休暇を補償している国はそれほど多いわけではない。代償が金銭的支給のみであるところも少なくない。⁽⁴⁾ 労基法は、第三五条はじめ所定週休日に労働させた場合の代償休日⁽⁵⁾の定めはしていない。

労規法は、週休日に労働者を就労させる方式については第三六条に基づく労使間の協定等の手続きによる「休日労働」の定めをしている。この場合は、第三七条による割増賃金を支払うことにより休日自体は消滅する。ただし、実際上は、この場合にも別に代償休日（「代休」と呼ばれる）を与える企業が少くない。週休日の法上の「休日労働」の手続きによらず、休日自体を他の労働日に振替える「休日の振替え」について、解釈例規は、就業規則にその旨の定めをすることにより、当該週休日が労働日となるから休日労働の問題は生じないとして肯定している。⁽⁵⁾ 振替えは、四週四日の休日⁽⁶⁾が確保される範囲内でなければならないが、逆にいえば、四週四日というような弾力的な変形週休制が認められている結果としてこのような解釈が法律上可能になっていると思われる。すべての休日労働について代償休暇を与えることが、わが国の場合困難だとしても、国際労働基準に一步でも近づくためには、少なくとも原則と例外の関係を明確にしておくことが望まれる。

四 第一〇六号条約（第九条）は、同条約に基づいて与えられる休日について賃金が低額されてはならないことを規定し、第一〇三号勧告（第七項）は、同条約第九条が適用されない場合にも、協約その他の方法で同趣旨のことを定めるべきだとしている。とりわけ、賃金が日給または出来高給であるとされるが、わが国でも事情は同じであり、週休二日制の一つの問題点となっている。現状では第一〇六号条約第九条の要件を充たすことは困難なように思われる。

以上、週休制についてのわが国の問題は、労基法の基本原則はほぼ多くの国が批准している第一四・一〇六号条約

の定める国際労働基準に適合しているが、変形制の点でこれらの条約に抵触する面があることである。にもかかわらず、休日をめぐる実際の対応は、政府の積極的行政指導もあって週休二日制の導入が急速に普及をみるに至った。しかし、制度的には、四週四日の休日制と週休二日制が両立するというアンバランスを残している。政府としては、今日の国際労働基準である週休日の概念から著しく距っている四週四休という、他国にあまり類例のない制度を改め、早急に両条約の批准を進めるべきであろう。

(1) Working Time Par. 139

(2) 昭二三・四・五基発五三五号、交替制の場合について昭二三・一〇・一四基発一五〇七号、昭二六・二・二六基収三七五七号、旅館事業の当面の取扱いとして昭五七・六・三〇基発四四六号。

(3) Working Time Par. 151

(4) Working Time Par. 173

(5) 昭二三・四・一九基収一三九七号。判例もこれを肯定している。

(6) 中基審による「労働時間総合実態調査」では、何らかの形の週休二日制の適用を受ける労働者は四二・六%に上っており、全労協の六〇年七—九月現在の調査では四七・二%に達している。労基研報告では、週休二日制の法制化は現状では、なお、適当でないとしている。

(4) 年次有給休暇

労基法第三十九条は、すべての労働者に年次有給休暇が与えられるべきことを定めているが、年次休暇の発生要件として一年間の継続勤務と一年間の出勤成績が八割以上であることを求めており、この二要件を満たした労働者に対し、初年度に六日(職訓法に基づく職業訓練中の未成年者については十二日)、次年度以降は継続勤務一年毎に一日を加

算した日数が最高二〇日を限度として労働者の請求した時季に与えられるものとしている（公務員の場合は一歴年に最高二十日とし、新規採用者にも在職期間に比例した年次休暇が与えられる）。

同条は、立法に際して、当時の国際労働基準であつた第五二号（旧）条約を参考とした。しかし、政府は「日本の実情を十分考慮」し、同条約の基準を「やや緩和し、低い所に水準を付けて規定し」たうえ、同条約にはなかつた年次休暇の日単位の分割を認めた結果、現行労基法の基準は、旧条約の基準も充たしていないものとなっている。

一九七〇年の第五四回総会における第一三二号新条約の採択に当たっては、日本政府は国内慣習との抵触等を理由に採択に反対した。⁽²⁾ 新条約の定める基準は旧基準を大幅に上廻っているため、現行労基法の規定と国際労働基準とのギャップはさらに広がった。このギャップは、労働時間や週休制のそれより著しく、かつ、質的である。これは年次有給休暇という制度がわが国にとっては（わが国だけでなく、後開発国の多くがそうであるが）、比較的歴史が新しく、従つて社会的成熟度が十分でないということに帰因しているように思われる。しかし、欧米先進諸国に比してわが国の年次有給休暇日数は格段に低く、それが総労働時間を長くする要因の一つとなっている。また、休暇の長さを別にしても、休暇の考え方に帰因すると思われる立法制度上の問題が幾つかある。それだけに、国際基準の考え方をわが国の実態との関係において検討しておくことが、今後の法的あるいは行政的対応にとって重要であると思われる。

(一) 年次有給の長さと算定方法

(イ) 最低休暇の長さ

国際労働基準とわが国の労働時間立法^(一)

第一三二号条約は、「休暇は、いかなる場合にも、一年の勤務につき三労働週を下廻ってはならない」と定めている(第三条第三項)。これに対し、労基法は、使用者が「二年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した」労働者に対して「六労働日」の有給休暇を与えなければならないとしている(第三十九条第一項)。ただし、同条第二項は勤務年数に比例した休暇の加増を使用者に義務づけているから、しばしば国際的に誤解報道されているように、「六労働日」がわが国労働者の *minimum holiday* というわけではない。わが国の「最低」休暇日は、加増制をとらない外国と比較する場合にはむしろ平均値を示すのが妥当である。とはいえ、わが国の場合に第一三二号条約基準の一律三労働週の休暇が与えられるための所要勤務年数を考えると、両者の格差の大きさが分る。

諸外国の実情をみると、一九八四年の前記ILOの報告によれば、条約所定の三労働週に達している国が(約一四〇ヶ国中の)六〇ヶ国を超えている。その半数は、アフリカ地域の後開発国である。⁽³⁾より注目すべきことは、前掲の別表に見られるように、一九六四年から八三年までの間に年次休暇の最低基準について各国が著しい進歩を示したという事実である。なお、前記中基審の労基法改正への建議は、労基法研究会報告のそれと同様、年次休暇の最低付与日数を「十日程度」とし、中小企業の引き上げには「相当の」猶予期間を置くこととしている。

(ロ) 休暇日数の加増

労基法第三十九条第二項は労働者の勤務年数に応じて二〇日を限度とする通増制をとっている。通増制は、旧条約(第二条五項)が、年次休暇の期間は、国内の法令または、規則の定める条件に従い「勤務期間に応じ増加すべきものとする」に従ったものである。旧条約採択の時点においては諸外国でも通増制が一般的慣行であったと思われるが、わが国ではとりわけ、いわゆる年功制にマッチするものとして受入れられたようである。旧条約のこの規定は、第一

○一号条約(第五條b)および第九八号勸告(第六項)にも引き継がれているが、第一三二号条約には明示的に示されていない。これは恐らく、一年の勤務に対する最低休暇日数を一挙に三倍に増加させたことと関係があるであろう。しかし、それが、国際労働基準において廃棄されたのでないことは、一九八〇年の高齢労働者に関する第一六二号勸告が「勤務期間又は年齢に基づき年次休暇を増加させる」べきことを謳っているところからも明らかである(第一四項c)。

現在における諸外国の実情は、ILO前記調査によれば、勤務年数に基づいて休暇を漸進的に増加する制度が広く普及しており、わが国のように一年ごとに一日追加するもの、五年、一〇年、二〇年というように一定の勤務年数に応じ何日かを追加するものなどさまざまである。⁽¹⁾このような勤務年数による年次休暇の通増制度の趣旨が、ストレートに労働者のために置かれているのか、それとも年次休暇をもって労働者の永年勤務という企業への「忠誠」に対する報償だとする、今日なお、根強く残っていると思われる考え方の残滓なのかを明らかにする決定的データは、現在のところ得られない。

このように、勤続年数に応じて休暇を増加させること自体は、国際労働基準の否定するところではないが、わが国の労基法のように、基本最低休暇日をあまりにも低い水準に止めたままにしておくことは問題である。⁽²⁾それは何よりも、勤務先を変更した労働者の場合に著しく不利益な結果となるからである。年次有給制度が労働者を特定企業に足留めすることで労働移動を阻害することになるとすれば、それは、ILO条約の趣旨からいっても否定せざるを得ないであろう。

各国の有給休暇制度は、休暇の追加事由として、右に述べた勤務期間の長さ以外に、年齢や特殊の労働条件の場合

を考慮した定めをもっている。

年齢に基づく休暇の追加給付については、旧条約において一六歳未満の年少者について一二日と定められていたが、新条約には特別の定めはない。しかし、一九七三年の就業の最低年齢に関する第一四六号勧告は、一八歳未満の年少者に「四週間以上の（成人より長い）年次休暇を付与すること」に特別の注意が向けられるべきことを勧告している（第一三項 i (d)）。わが労基法では、職訓法に基づく設定職業訓練を受ける未成年者について一二労働日（第七二条）としている。

高齢労働者については、前記第一六二号勧告が、「年齢を重ねることに伴う適応の困難性を労働者が克服する手助けとなる措置」の一つとして勤続期間又は年齢に基づき年次休暇を増加させることを勧告している。各国の国内法では、一定の年齢に達した者に長い休暇を付与するという慣行は、一九六〇年代の初めにはまだ稀であったが、今日では幾つかの国でみられ、立法で規程しているところもある。わが労基法の勤務年数に応じて休暇日数を通増させる制度は、一面では高齢者を優遇する機能を果たしているが、総日数に二〇日の限度を設けている点で徹底していない。「高齢者社会」への移行が早まっている今日、再考すべき問題である。

（六） 休暇の算定方法

（一） 休暇の長さの単位

与えられるべき休暇の最少の長さの単位を「労働日」とするか「労働週」とするかは、労働週における労働日の日数が国によって異なることからいって重要である。旧条約が六「労働日」としていたのに対し、新条約十三「労働週」と改正した。これは、週労働時間同じ労働者の間で、一週の労働日の数が五日であるか六日であるかによって生

ずる不均衡や週労働日数または時間数の少ないパートタイマーの地位を明確にする利点がある。⁽⁶⁾

現行労基法は「労働日」を採用しているので、パートタイマー等所定労働日数の少ない者については、年次休暇取得が難しいが、最近、行政指導において、労働日数が週五日以上の場合に年次休暇を与えるべき措置をとるに至っている。⁽⁷⁾

(II) 年次休暇に数えられない日

新条約(第六条)は、年次休暇に算入すべきでない日として次のように定める。

1 公のおよび慣習上の祝日は、それがその年次休暇の期日内に含まれると否とを問わず、本条約第三条第三項に定める最低限の年次有給休暇の一部に数えないものとする。

2 各国の権限ある機関が決める条件の下に、あるいは、所管の機構を通して、病氣または傷害に起因する労働不能の期間は、本条約第三条第三項に定める最低限の年次有給休暇の一部に数えないことができる。

右第一項は、年次休暇は、ほんらい労働日となるべき日を休暇日として扱おうとするもので、労働日でない公の休息日を年次休暇に含めることはこの制度の趣旨に沿わないところから、これを全面的に禁じようとするものである。⁽⁸⁾なお、一九五四年の勧告は、この中に週休日を含めるものとしている。

労基法には、第一項の趣旨の明示の規定はないが、第三九条一項の「六『労働日』の休暇を与えなければならない」との規定からみて、年休日は労働日でない休日を含まないと解釈することができるので、条約基準に完全に適合しているわけではないが、法の適用上、特に問題はないと思われる。

第二項は、労働者が傷病による労働不能期間として療病のために休むべき日を年次休暇に組み入れることは、健康

な肉体をバカンスにより休養させようとする年次休暇の趣旨と相容れないという発想に出るものと思われる。しかし、疾病のための休養が年次休暇と対的に相容れないというわけではない。また、他に疾病療養のための保障制度(有給または無給の病氣休暇)がないとすれば、疾病養のために年次休暇を利用しえないことは労働者にとって問題である。そこで、第六条は、第一項と第二項とで表現を異にし、前者では、「年次休暇の一部に数えないものとする (shall not be counted)」と規定しているのに対し、後者では「数えないことができる (may not be counted)」と規定している。また、後者ではそうすることについて「各国の権限ある機関が決定する条件の下に、あるいは所管の機構を通して一行うものとしている。第一項より遥かに弾力性をもつこの規定は、傷病による労働不能の期間については各国の権限のある機関または関係団体の自由裁量に任せるといふ柔軟な解釈の余地さえ残しており、批准との関係でかなり問題とされているところである。⁽⁹⁾」

わが労基法第三九条には、疾病療養のための年次休暇の使用を禁止、制限する規定はない(その期間を年次休暇取得のための勤務期間から除外すべきことを定めた同第五項はこれと別の問題である)。むしろ、同条第三項の適用上、病氣療養を含めて、年次休暇の用途を使用者が問題とすることは違法だとする解釈が最高裁判決を含めて支配的である。また、実態上も、年次休暇が病氣療養のために利用される比率はかなり高い。幾つかの国にみられるような病氣休暇という特別の保障制度があまり発達していないこともあって、わが国では、まだ年次休暇と疾病療養とを峻別しようという発想は社会的に未成熟だといつてよいであろう。この点、新条約の国際労働基準の規範意識との間に大きなズレがあることを認識する必要がある。

(二) 年次休暇取得の資格要件

国際労働基準は、労働者が年次休暇を取得するために必要な最低勤務期間 (minimum period of service) について、次のような規定のしかたをしている。旧条約では、「一年の継続勤務の後」とされていたが、第九八号勧告では「一二カ月の勤務」、第二〇一号条約では、同一使用者に「一定の期間継続勤務した後」と規定されている。これに対し、新条約では「一年の勤務につき」(第三条三項)とされ、最低勤務期間という点では従来と変わりがないように見えるが、新条約は新たに「いずれかの年の勤務期間が前条に定める休暇を完全に受ける資格を得るために必要な期間に満たない者は、その年につきその年の勤務期間に比例した有給休暇を受ける権利を有する」(第四条一項)と定めて、勤務期間が一年満たない者にも、比例休暇が与えられることとした。

年次休暇取得のための最低勤務期間における「勤務」が、ある労働者が特定の使用者に継続して雇用された期間、つまり企業「在籍」期間むいか、それとも、彼がそこで就労した「全労働日」を指すのか、旧条約の定めた基準では明確ではなかったが、新条約はこの点で新機軸を打ち上した。すなわち、新条約は、多くの国内法が、休暇権の取得のために単に在籍期間の経過だけでなく、必要最低限の実労働日の充足という資格期間 (qualifying period) を定めている現実を考慮に入れて、その場合、国内法が「最低勤務期間」を設定することができる (第五条一項)としたうえ、その年の全労働日に就労することのできなかった被用者のうち、六ヶ月以上の勤務者には、実勤務期間に比例した年次休暇を受ける権利を与えることとした。これによって「一年の勤務」という要件は、実質上、最低在籍期間としての意味を失ったのである。また、疾病、傷害、出産等のやむを得ない事由による欠勤を勤務期間として扱うべきことも新たな基準とされた (第五条四項)。最低年次休暇日が、旧条約の六日から新条約の三労働週に飛躍的に

高められると同時に、年次休暇の基本的性格も使用者の「恩恵性」ないし「報償性」から脱却して、労働していることから生ずる当然の「権利性」という方向に強められたといふことができる。

年次休暇の資格要件に関する各国の規定のしかたには、ILOの前記調査⁽¹⁰⁾によると、最低勤務期間(一ヶ月から一二ヶ月)を定め、え、比例休暇を認めるもの、特に比例休暇について規定しないもの、および、最低勤務期間を年次休暇取得のための条件とせず、勤務期間は休暇日数の算定手段に過ぎないとみるもの、の三類型が見られるが、過去二〇年間に、最低勤務期間および比例休暇の付与について規定されている条件は緩和の方向に進みつつあり、またパートタイマー、臨時・季節労働者等所定労働時間の短い労働者にも休暇が与えられるようになってきているという。また、同調査によれば、最低勤務期間が定められている場合に「勤務期間」とみなされるものの中に、出生、結婚、病気の家族の看護、兵役・市民的権利・義務の行使から、労働組合活動・ストライキ・ロックアウトによる損失日、年次休暇日、祝祭日、週休日、一時帰休、被収監期間(無罪の場合)、許可を得た欠勤日、懲戒処分を理由とする出勤停止期間、諸教育講座への参加日など多種の労働中断事由が含まれる傾向にある。

(三) 年次休暇の継続性(分割制限)

取得資格のある休暇についての使用者の与え方については、労基法は継続、分割何れの方法でもよいこととしている(第一項)。ただし、同第三項により労働者は休暇を現実にとる時季を指定することができるから、継続か分割使用かの選択権は労働者側にある。一日単位以下の分割は、公務員が半日単位を認めるのに対し、私企業においては行政解釈はこれを否定している。ただし実際には、一週間以上の継続使用はむしろ稀で、半日もしくはそれ以下の「コ

マギレ」分割行使の例も少くないのが実情である。

旧条約では年次休暇は一括使用するものとし、「特別の事情がある場合に」国内法規がそれを超える休暇分割の限度についての定めはなく、国内法、協約等に一任していたが、新条約は、最低休暇日三労働週のうち分割された部分の一部が、労使協定に別段の定めがない限りにおいて「中断されない最低二労働週からなる」ものとしている（第八条）。

年次休暇は、ある単位の日数をまとめて付与されるべきであつて、短い日数に分割するのは、たとえ協約や個々の労働者の同意による場合にも年次休暇という制度の趣旨および目的に反する、というのがILOの基本的考え方である。ただし、ILOも、付与さるべき休暇の総日数が著しく増加した段階では、分割が制限される最低継続日数を留保したうえ、それ以上は労使協定等に任せるのが現実的であり、経営および労働者側の利益にも合致するとして弾力性をもたせることとしている。その最低継続日数は、旧条約では六労働日であつたのに対し、新条約では二労働週となつた。

労基法第三九条一・二項が定める年次休暇取得の最低資格要件は、労働者が同一企業に一年間「継続勤務」し、かつ、「全労働日の八割以上」を出勤することである。右の第一要件の「継続勤務」とは、実務上、「出勤」の意味ではなく、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間として扱われている。⁽¹⁾ 同法は、継続勤務一年ごとに休暇権を増進させる「方式」をとっているが、その場合にも、前年における一年の勤務につき、全労働日の八割以上、出勤していたことを加算要件としている。

労基法が要求する継続勤務一年プラス八割の出勤率という右の要件は、勤務一年につき三労働週の休暇の原則と、

六ヶ月以上の勤務については比例休暇を与えるべき原則とが組み合われた新条約の基準に適合しないことは明らかである。出勤率八割以上という要件が、わが国の国内条件に照らし、妥当かどうかは、今後検討されねばならない問題である。⁽¹²⁾

「最低勤務期間」(出勤率)の算定に当たって、各国の法令が疾病など多くの労働中断事由を「勤務」の中に含めていることは、さきに述べたとおりであるが、わが労基法では、①業務上傷病にかかり療養のため休業した期間、および②産業産後の休業期間についてのみ出勤したものとみなす(三九条五項)にとどまっており、解釈上、年次休暇をとった日、使用者の責に帰すべき事由によって休業した日、⁽¹³⁾生理休暇その他の休暇日、ストライキの期間などが問題となっている。もっとも、新条約は、勤務期間に数えるべき日を疾病、傷害、出産による欠勤に限定している(第五条四項)から、労基法の基準が前者のそれを下廻っているのは、「傷害」を対象に含めていない点だけである。

休暇の分割に関する各国の実情は、ILOの前記調査によれば、およそ以下のごとくである。

大半の国は、年次休暇のある程度の継続性を確保するため休暇の分割を制限する規定を置き、幾つかの国は、分割された部分に一定の連続する日または週が含まれるようにしている。連続すべき休暇日数は少なくとも一週かまたは二週である。休暇の分割は、例外的に、労働協約または監督官庁により特定の職種部門等に限定して認められるところが多い。多くの国では、年次休暇の分割方法を労働協約により決定している。

逆に仏、伊、フィンランドのように休暇が四週を上回る国では、一定日数の連続休暇をとった後は、法令または協約によって休暇の分割が義務づけられている。特にまとまった休暇のため事業所を休業とする場合には、生産性の保持のため、継続休暇期間を三週または四週以下に抑え、交替休暇が奨励されている。西ドイツでは、一九六三年法は

一五労働日の最低休暇日数を一斉付与としていたが、休暇日数を一八労働日に改めた一九七四年法では分割の原則をとり入れ、分割された部分の一部を少なくとも連続一二日としている。同国は、ILO加盟国の中で分割のメリットを積極的に主張する国の一つである。全体として、この一〇年間の各国の新しい法令は、休暇の継続性の原則の適用において柔軟化の傾向を強めている、という。⁽¹⁵⁾

さきに見たように、六労働日の年次休暇について全くの限定なしに日単位の分割付与を認める労基法の考え方は、当初から（旧）条約が求める継続性の要件に沿わないものであった。これは、年次有給休暇という制度をわが国で初めて導入するに当たり、当時の経済的社会的状況からいっても六労働日連続の有給休暇を法的に義務づけることにためらいがあつて、むしろ分割や自由利用とする方が支持を受けたことによる。その後、法定付与日数は現在まで変わらないとはいえ、実際の労働者の有資格休暇日数は増加の傾向にあるが、しかし年次休暇の継続使用を可能にする企業の労働環境状況はそれほど進まず、私企業ではせいぜい長くて一週間程度が限度となっている。今後、労基法が一定の継続使用の原則を導入するとしても、新条約の二労働週という基準に適合させることは相当に難しいであろう。それには、国民の労働と社会生活における年次休暇の役割についての意識の抜本の変革が必要と思われる。

㊦ 年次休暇の取得時期

年次休暇の取得時期については、旧条約には特に定めがなかったが、新条約（第一〇条）は、「①休暇をとる時期は、規則、労使協約、仲裁裁定その他の方法で国内慣行に合致するものによって定められている場合を除き、使用者が当該被用者又はその代表者と協議したうえ定めること、②右時期を定めるにあたっては、業務上の必要並びに被用

者が利用することができる休息及び休養のための機会が考慮に入れなければならない」としている。

各国の国内法の定めかたには、ILOの前記調査によれば、休暇時期を定める権限を使用者に認めているもの（実際は労使協議によることが多いという）、労使協議で合意した場合にのみ使用者が決定するもの、期日を定めるにいて生産上の必要と従業員の希望の双方を考慮しなければならないとするもの、休暇がとらるべき季節を特定しているもの、使用者に休暇日予告の義務を負わせているもの、労働者側も一定期日前に休暇の計画を使用者に知らせることを義務づけているものなどがあるという。⁽¹⁶⁾

労基法（第三九条三項）は、使用者が「労働者の請求する時季に与え」ることを本則とし、但し「事業の正常な運営を妨げる場合」にのみ、「他の時季」に変更することができるとする。この規定は、休暇時季の指定権が優先的に労働者側に与えられることを明示している点で、今のところ国際労働基準はない基準である。しかし、労基法がその場合にも労働者の請求した時季が事業の正常な運営に支障を及ぼすかどうかの判断を使用者側に全面的に委ねているという点では、労使の協議によって時期を決定すべきだとする条約基準よりすぐれているとはいえない。わが国では同項の運用については、官公労働者の争議権問題にからむやや変則的事件をめぐって多くの紛争が生じ、最終的判断を裁判所に委ねる結果になっているが、一般的には、わが国特有の企業内処理式による個人的レベルにおいて解決されているようである。この方式が新条約にいう「規則、労働協約、仲裁裁定その他の方法で国内慣行に合致するものによって定められている場合」に該当するかどうかは疑わしい。条約を批准するとすれば、「労使協議」の定めを立法化する必要があるであらう。

(iv) 年次休暇の使途の制限

新条約（第一三條）は、「被用者が休暇中に休暇の目的に抵触する有償活動に従事する場合につき各国の相当機関又は機構により特別な規則を定めるべきこと」としている。旧条約（第五條）では、より厳しく、「国内の法令は、年次休暇中に有償勤務に従事する者が休暇期間に関し支払を受ける権利を剝奪され得ることを定めるものとする」としていた。年次有給休暇の法的制度上、適用の最も難しいこの問題について、新条約は、休暇中の報酬を剝奪するという強制措置が必ずしも諸国の賛同を得られなかったところから、単に何らかの規制措置をとらせる程度に後退したものである。

諸外国の実情は、ILOの前記調査報告によれば、多くの国が法令または労働協約で有償活動を規制しているが、全く規定のない国もある。厳しい国としては、使用者が休暇中の賃金の支払を拒否、あるいはすでに支払った賃金の返済を求め得るところがある。注目すべき例として、同報告は、休暇中に稼得活動をし、その結果「失業者の得べかりし労働を剝奪した」労働者および事情を知らながら彼を雇用した使用者に対し、市長または知事が「失業基金への」損害賠償金を請求することができるフランス（一九八二年大統領令）の例を紹介している⁽¹⁷⁾。

労基法には何らの定めもない。また、年次休暇中の労働者の稼得活動を理由とする法的紛争の例も今のところほとんどない。しかし、年次休暇の日数が増大していくにつれ、年次休暇保障の趣旨を否定するような有償労働については、国家的立場からの対応が必要となるであろう。

(v) 年次休暇の延期（繰り延べ）

国際労働基準とわが国の労働時間立法(一)

新条約(第九条一項)は、年次休暇の中断されない部分が、休暇を受ける資格が生じた年の終りから一年以内に、また、年次休暇の残余の部分が一八ヶ月以内に付与され、かつ、取られるべきことを定める。休暇をできる限りその年のうちにとらせ、無制限な延期を制限しようとする趣旨である。旧条約にはなかった定めで、多くの国内法規は、一定期日内の完全行使を定めたり、例外的事由による場合に限り延期を認めるなど、休暇の延期または蓄積に関する規定を強化する傾向にある⁽¹⁸⁾。

労基法には休暇の延期に関する規定はない。旧施行規則には未行使休暇を労働者が請求することを使用者に義務づける規定があったが、後に削除された。法所定の要件を充足することにより取得された年次休暇権が、当該年度に行使されない場合の消滅の時期については、法に定めがないため、「休暇の繰返し」の問題として論議のあるところであるが、実務上は、時効の定め(労基法第一一五条)が適用されるものとして処理されている。新条約が批准されれば、その基準に沿った立法の規定が必要となるであろう。

(七) 休暇権の放棄協定の禁止

新条約(第一二条)は、年次休暇の権利を放棄し、又は補償その他と引き換えに休暇を廃棄する協定は、国内の諸条件に応じて禁止又は無効とすべきであると定める。旧条約にも同旨の定めがあった(第四条)。

各国法令の大半は、休暇権を放棄すじ協定を禁じたり、無効としており、「労働者はその年次休暇権を放棄することができない」、「労働者が休暇を行使しない場合でもそれを失うものではない」、「補償が支払われても休暇権を放棄する協定は無効とする」、あるいは「雇用関係の終了の場合にのみ、補償によって休暇に代えることができる」など

と規定されている。休暇権を廃棄する協定を無効とする法令では、例外として特別の場合に限り一部を補償に代えることが認められている。ごく少数の例であるが、労働者の同意により使用者が休暇の代償として賃金を支払うことを認めたり、使用者との合意の上で休暇権を廃棄することを認めている国がある⁽¹⁹⁾。

労基法では特に定めをしていないが、解釈例規は、法所定の休暇分については「買上げの予約」をして、休暇日数を与えないことは法違反になる（昭三〇・一一・三〇基収四七一八号）としている。この意味で休暇権の放棄はわが国でも禁止されているとみることができる。しかし、休暇権の放棄や廃止協定が禁止または無効とされるという問題と、労働者が自らの休暇権を行使しないまま（繰越し使用の問題は別にして）、実質上放棄する問題とはやや性格を異にする。年次休暇の「不」行使という問題は、わが国だけでなく、諸外国にもあると思われるが、ILOは、前記調査報告の中でわが国の政府および労働団体（総評・同盟）からの報告データを参考としてとりあげている。⁽²⁰⁾年次休暇の完全消化の問題は、一方で労働環境の諸条件、他方で労働者の労働生活（ワーキングライフ）における年次休暇の実質的機能あるいは意識にかかわるところが大きいので、わが国が将来、新条約を批准して休暇権放棄の協定を禁止、ないし無効としても、それだけで問題が解消されることにはならないであろう。

(V) 雇用終了時の休暇権

新条約（第一条）は、年次休暇取得のための最低勤務期間（第五条一項）を完了した被用者は、雇用の終了の時に、有給休暇を受けていない勤務期間に比例する有給休暇、それに代わる補償又はそれに相当する休暇権（holiday credit）を受ける、と定めている。旧条約（第六条）では「休暇を取るに先立ち使用者の責に帰すべき理由により解

雇された者は、本条約により当然受けるべき休暇の各日につき、第三条に定める報酬を受ける」としていた。新条約により年次休暇を行使しないまま離職した場合の労働者の休暇権、または代償補償の義務が、使用者の責にすべき解雇だけでなく、退職一般にまで拡張されたわけである。

ILOの調査によれば、大半の国が同条約二一条に適合する国内法令を有しており、三つの選択の中では、「補償」が最も多く、「相当の休暇権」は少数である。その制限事由としては、重大な非行、職の放棄、使用者に適切な通告をしなかったこと、が挙げられている⁽²⁾。

労基法には特に定めはなく、解雇例規は、労働者が休暇の全部を行使する前に退職ないし解雇された場合(昭二三・四・二六基発六五一号)、又は事業が廃止された場合(昭二三・一二・二三基収四二六四号)には、その効力が発生するまでの間に行使しない限り休暇権は消滅するものとしている。そこに「休暇権」についての国際基準との考え方の差異が表れている。条約批准のあかつきは、当然、新たな立法措置が必要である。

(4) 年次休暇中の賃金・報酬

新条約(第七条)は、①労働者が、年次休暇中、各国の相当機関の決定した方法による「通常(normal)又は平均的(average)」報酬を受けること、②右額が労使協定に別段の定めのない限り、「休暇に先立って」支払われるべきこと、を定める。旧条約では、①については「平常の報酬又は労働協約の定める報酬のいずれかによる、とし、②については定めがなかった。

労基法(第三九条四項)は、使用者は就業規則その他で定めるところにより「平均賃金」又は所定労働時間労働し

た場合に支払われる「通常の賃金」を支払わなければならない、とし、但し一定の要件の下で労使協定により標準報酬相当の金額による支払を認めている。報酬先払いについては、特に定めはない。

労基法の右の報酬決定方法に関する定めは、新条約の基準①に抵触するところはほとんどないと思われるが、②については、批准する場合に新たな立法規定を必要とする。

休暇報酬先払いの原則については、ILOの調査によれば、大半の国が国内法でその旨規定し、又この要件を満たしていない国はほとんどないという。⁽²²⁾これは、わが国が後払いの方式をとっているのと対照的であるが、その理由は、諸外国の場合年次休暇の日数が長くなるにつれ、後払い方式ではバカンスへの有効な利用ができないと考えられているからであろう。逆にわが国でそういう慣行が少ないのは、全体としての年休日数が短いこと、分割使用が普通であることから、特に休暇中の賃金の前払いを必要としないこと、大部分の労働者の賃金が月給払いであること、比較的長期にとられる夏期には、その前に夏期手当（賞与）の支給があること、必要な場合に容易に会社からの給与の「前借り」ができることなどが挙げられる。

(1) 第九二回帝國議會貴族院労働基準法案特別委員会における日本政府委員の説明。

(2) 日本政府代表は、次のような見解を述べて新条約の採択に反対した。「技術的進歩と社会的発に則して労働者の福祉の基準を高めて行くという見地から、日本政府はこの条約に見られる諸基準が、加盟国において有給休暇に関する将来の国内的基準として考慮された場合、その果たす役割を高く評価している。しかしながら、この問題に関する法制や労使の度、休暇を与える形態は国によって、経済、社会の条件によって、さらには気候的自然的特性その他によってさまざまである。例えば日本においては、一定の長さの継続的な休暇をとる習慣はないし、法律や団体協約によって与えられる年次有給休暇のほかに、団体協約や雇用慣習で、結婚、葬儀、祭礼、年末年始などの場合に有給の休が設けられている。国際労働基準は、加

盟国によって遵守された場合にのみ意味があるという事実にかんがみ、設定された基準が多くの国でその法制あるいは慣行が原因となって批准にしまうとすれば、問題が生ずる。このような理由から、わが代表団は新しい国際条約の内容は、新たに設定される基準が加盟国によって遵守されるよう、より現実的かつ弾力的であることが望ましいと考える。

- (3) Working Time, Par. 210.
- (4) Working Time, Par. 228-230.
- (5) フランスでは最低基本休暇を五週間、ベルギーでは四週間としたうえ、勤務年数による加増を認めている。
- (6) 有泉享「労働基準法」三五頁は、労基法にいう六労働日の有給休暇を「一労働週」の休暇と読み替えることにより、隔日勤務者のように所定労働日数の少ない者にも週三日の割の休暇が与えられるとしている。
- (7) 「パートタイム労働対策要綱の策定について」昭和五九・一二・三発基九七号。中基審の建議では、「パートタイム等、一週または一ヶ月の所定労働日数が通常の労働者に比して少ない労働者については、その所定労働日数の比率に応じた日数とする」とされている。
- (8) 公休日が年次休暇の期間中にあるときは休暇をその分延長し、期間外にあるときでも年次休暇を短縮しないというのは、今では、ほとんどすべての国で受入れられている原則である。Working Time, Par. 229
- (9) 疾病の日を休暇日数に数えないようにする点については、旧条約時代から問題となっていた。ILO, Holidays with Pay, Report VI(1), pp. 45-46, Report VI(2), p. 107, 115, 1969, Report N(1), pp. 19-20, pp. 33-34, 1970. ノルウェー政府は一九七〇年同条約第六条二項の意味が明らかでないとしてILO総長に対し説明を要請している(ILO時報第二三巻四号一一六頁参照)。
- (10) Working Time, Par. 242-258.
- (11) 労働省労基局編著「労働基準法上」三訂新版四二七頁。学説もほぼ同じである。
- (12) 法審議の過程で前掲第九十二回帝國議會特別委員会における政府委員は、この八割の出勤条件を挿入したことについて、日本の特殊な状況を考慮し、「有給休暇を『補償的な意味のもの』にする」と云う建前」に立ったと説明している。
- (13) 解釈例規は、労基法三九条一項に關し年次休暇をとった日についてはこれを出勤したものとして取り扱うこととし(昭二

二・九・一三発基一七号)、生理休暇については、法上出勤したものとみなされないが、当事者の合意により出勤したものとみなすことは差支えない(昭二三・七・三一基収二六七五号)とする。なお、年次休暇をとった日を精皆勤手当や賞与の計算上、欠勤として扱うことについて、昭和五三年の例規(六・二三基発三五五号)は、直ちに法違反とは認め難いが、年休の取得を抑制する効果をもつので法三九条の精神に反する(民事上無効とされる場合がある)としている。

- (14) 解雇例規は、使用者の責に帰すべき事由による休業(昭二三・二・一三基発九〇号)、正当な争議行為による不就業日(昭三三・二・一三基発九〇号)について「労働日」から除外して取り扱うものとしている。

- (15) Working Time, Par. 279-285.

- (16) Working Time, Par. 276-278.

- (17) Working Time, Par. 296.

- (18) Working Time, Par. 287-291.

- (19) Working Time, Par. 293-294.

- (20) Working Time, Par. 283 の脚注。労働側は、年休の消化率が五八%(平均で年八、七日)であるとし、政府報告もこの数値を確認している。総評は、休暇の権利を行使する労働者に対して精皆勤手当、賞与、昇進、昇格等の査定において差別を行う使用者があることを指摘している。一方、政府は、わが国では有給休暇の放棄は、金銭との交換であると否とを問わず、禁じられていると述べ、年休の消化が充分でない理由として「北部ヨーロッパ諸国のように夏に連続的な長期の休暇をとる習慣がない」ことを挙げている。

- (21) Working Time, Par. 229-301.

- (22) Working Time, Par. 274.

四 結び

労働時間、すなわち労働者がその生活時間の中からどの位の時間を職に費やすことを求められるかは、労働者の健康、福祉および稼得に重要なかわりをもつものとしてILO設立の当初から国際労働基準の主要な対象の一つとされてきた。国際労働基準は、当然に、一日、一週、一月あるいは年間を通じての労働時間の規制・短縮を目標とし、各国が遵守すべき最低基準を設定する。最低基準であるからには、できる限りすべての労働者に適用されるものでなければならぬ。実際上は、労働時間は労使間の団体交渉によって決定される「労働条件」であり、その基準決定に団体交渉や労働協約の果たす役割りは極めて大きい。しかしながら、労働時間の基準を個々の労使間の、あるいは団体交渉の結果に放任しておく、企業間または職種間の格差は、企業の経営状況に応じて拡大する一方であり、歯止めになるものがない。そこで、労働時間に関する国際労働基準は、体格上、普遍的な最低基準を設定してこれを国内立法により強制するという方向に進まざるを得ない。

それでは、国際労働基準としての労働時間の長さを決めるのに、何を尺度にするかとなると、なかなか難しい問題であり、そして、それが加盟国の経済・社会的条件に直接影響するだけに、各国の一般的合意を媒介とした国際的基準を設定し、あるいは一旦、設定した基準を社会の進歩に従って改正していくという作業は決して容易ではない。

それはともかく、現在の時点における労働時間の国際基準を諸条約・勧告内容から、要約してみると、大筋、次のような原則から成っているといえる。すなわち、第一は、労働時間の短縮それ自体を目的とした一日八時間、一週一回の休日を前提とした一週八時間の法定時間制の原則である。第二は、大量失業との関連において一九三五年第四七

号条約により提案された週四〇時間制である。右の二つの原則は、条約の上では併存しているが、一九六二年の労働時間短縮勧告（第一一六号）が、所の労働時間が四八時間を超えている国には、賃金の削減なしにこれを四八時間に下げる緊急の措置を求め、一方、週四〇時間制については、各国の経済的、社会的条件に照らして漸進的に達成されるべき目標（社会的基準）とすることを確認した。つまり、ILOは週労働時間について当面の国際労働基準としてタブルスタンダードをもって対応しているとみる事ができる⁽¹⁾。

実際には、先進国にあっては、過去二五ないし三〇年の間に大幅な時間短縮が進み、週四〇時間制あるいはそれ以下の基準を達成したところもある（たとえばフランス三九時間一九八一年）。しかし、その他の諸国では、なお四八時間制が支配的で、それを下廻る国もある。国家間の格差は、縮少するよりもむしろ開く方向にあり、国際労働時間基準の進展は七〇年以後停滞したままである。

第三の国際労働時間基準の原則は、第一三二号条約に示される三労働週の年次有給休暇である。この最低基準はほとんどの先進国で達成されているだけでなく、未到達国も開発途上国を含めて過去三〇年間に驚くべき発展を示した。わが国と国際基準とのギャップが最も大きいのはこの分野である。

国際労働時間基準の内容は、単に最低基準値として示される時間数とか日数だけではない。それを達成するための条件や、特別例外措置が定められていて事態はなかなか複雑である。条約を批准することによって生ずる政治的問題に加えて、条約所定の複雑な内容をめぐる解釈、適用上の問題が障碍となつて労働時間関係の諸条約の批准はあまり進んでいない。

わが国の労働時間関係の立法は、国際労働基準という観点からみた場合、特に先進諸国に対比してかなり大きな特

徴がある。それは何よりも、わが国の労働立法が第二次大戦後を期に、ほとんど空白状態から一躍、先進国並に整備されたという事実による。戦後、労基法は、一日八時間、週四八時間制の原則、週休制、年次有給休暇制度をいち早く導入して当時の時点での國際労働基準を原則的に達成した。当時の実質的經濟水準状態からみれば、諸外国にあまり例のない立法過程であつた。しかし、八時間労働制の原則に対する例外としての時間外労働に対する法的歯止めが薄いこと、適用対象外の労働者の比率の高さ等問題はあつた。

その後、わが国がいわゆる高度經濟成長期に入り、生産性の向上につれ実労働時間は大幅に減少したが、欧米先進工業国に比すると現在なお、相当の格差がある。⁽²⁾ わが国の所定労働時間は、実質上、法定時間を相当下廻るところまで短縮されているにもかかわらず、実労働時間が欧米先進国に比して長いのは、時間外労働数が多く、休日(週休日・年次休暇日数)が少いたためである。國際労働時間基準の第二の原則である週四〇時間制へのわが国の取り組みがこれまではかばかしく進まなかつたのは、第一の原則の充足上残されている右の問題の法的解決が難しいという状況によるところが大きい。その基本的原因としては、何よりもわが国企業で支配的な終身雇用制の下では時間外労働の規制や年次休暇の完全消化を進める機能が働きにくいことが挙げられる。高度成長經濟期の成果が主として賃金・福祉の方へ配分され、時間短縮や時短立法の推進に向けられなかつたこと、諸外国のような深刻な失業問題によるワークシェアリングとしての時間短縮要求運動が有効に進められなかつたことも一因といえるであろう。

今や週四〇時間制の立法化問題が、「貿易摩擦」という外圧要因に押されて漸く日程に登つてきた。今のところ、労基法改正案は立法に基準を明示し、政令で施行期を定めるという構想のようである。⁽³⁾ 週四〇時間立法が実現すれば、労働時間関係のILO条約については、有給休暇関係(第一三二および一四〇号条約)を除き、わが国が条約を批准

する際の立法上の障碍はあまりないことになる。今やわが国は、批准に対して一般に消極的な先進国のリーダーシップをとることが望まれる。問題は年次有給休暇条約である。既述のように、わが国の立法および慣行と国際条約に示される国際基準との間きはきわめて大きい。問題点についての論議⁽⁴⁾は、労働時間や休日のそれほどには高まっておらず、今後の課題である。

(1) この意味において、わが国の労基法の法定労働時間の基準が「国際労働基準に違反している（あるいは達していない）」という表現は正しくない。

(2) 鈴木宏昌「欧米の労働時間短縮の動向とその要因」日本労働協会雑誌三三〇号二九頁。

(3) 週四〇時間制を最初に法律で定めたフランスの対応につきILO World Labour Report vol. 2, p. 160参照。

(4) 黎沼謙「労働時間法制改定問題の立法論考察」日本労働協会雑誌三二三号二〇頁参照。

（本稿は、文部省科学研究費補助による共同研究「ILO条約・報告および基本政策の体系と日本の対応に関する実証的研究」の成果の一部である。）